



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una
institución militar del Callao, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CONTRERAS ALARCÓN, Yuleisy Jissel

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

Mg. Karina Sánchez Llanos

Secretaria

Mg. Elizabeth Chero Ballón

Vocal

Dedicatoria

A mis padres y hermano, por ser mi apoyo incondicional para lograr mis metas y objetivos propuestos.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes por brindarme sus conocimientos y apoyo para lograr mis metas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yuleisy Jissel Contreras Alarcón, con DNI: 70825920, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de abril del 2017

Yuleisy Jissel Contreras Alarcón
DNI 70825920

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de relación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad verificar si existe relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Se realizó una investigación correlacional a una muestra de 132 colaboradores de ambos sexos. Se utilizó las pruebas de estrés laboral y de compromiso laboral. En los resultados se encontró que el 33,5% de los evaluados presenta estrés laboral y el 59,4% muestra bajo compromiso, comprobando que no existe relación significativa entre las variables de estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Palabras claves: Estrés laboral, Compromiso laboral, colaboradores, militares, civiles

ABSTRACT

This research aims to verify if there is a correlation between work stress and work commitment in the military and civilian personnel of a military institution in Callao.

A correlational investigation was carried out on a sample of 132 collaborators of both sexes. Work stress and work commitment tests were used. The results showed that 33.5% of those evaluated presented work stress and 59.4% showed low commitment, proving that there is no significant relationship between the variables of work stress and work commitment in the military and civilian personnel of a Military institution of Callao.

Key words: Job stress, Work commitment, collaborators, military, civilians

ÍNDICE

Página del jurado	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaratoria de autenticidad	IV
Presentación	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	1-3
1.2 Trabajos previos	
1.2.1 Antecedentes internacionales	4-5
1.2.2 Antecedentes nacionales	5-6
1.3 Teorías relacionadas al tema	
1.3.1 Nociones generales	6-7
1.3.2 Estrés laboral	7-14
1.3.3 Compromiso laboral	14-16
1.4 Formulación del problema	16
1.5 Justificación del estudio	16-17
1.6 Hipótesis	17- 18
1.7 Objetivos	18
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	19
2.2 Variables y operacionalización	19
2.3 Población, muestra y muestreo	20-21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21-31
2.5 Método de análisis de datos	32

	2.6 Aspectos éticos	32
III.	RESULTADOS	33-38
IV.	DISCUSIÓN	39- 41
V.	CONCLUSIONES	42-43
VI.	RECOMENDACIONES	44
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45-47
	ANEXOS	48- 92

Índice de tablas

Tabla 1	Efectos del estrés en la calidad de vida	12
Tabal 2	Población y muestra	20
Tabla 3	Baremos de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	22
Tabla 4	Validación por jueces de estrés laboral	23
Tabla 5	Equivalencias entre ítems originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de estrés laboral.	24
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de estrés laboral	25
Tabla 7	Baremos de estrés laboral	25
Tabla 8	Ítems del cuestionario de compromiso laboral	27
Tabla 9	Validación por jueces de compromiso laboral	29
Tabla 10	Equivalencias entre ítems originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de estrés laboral.	30-31
Tabla 11	Estadísticos de fiabilidad de compromiso laboral	31
Tabla 12	Baremos de compromiso laboral	31
Tabla 13	Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables	33
Tabla 14	Relación entre estrés laboral y compromiso laboral	33
Tabla 15	Estadísticos descriptivos del estrés laboral	34
Tabla 16	Niveles de estrés laboral	35
Tabla 17	Estadísticos descriptivos del compromiso laboral	35
Tabla 18	Niveles de compromiso laboral	36

Tabla 19	Relación entre las dimensiones del estrés laboral y el compromiso laboral	36
Tabla 20	Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral	37
Tabla 21	Relación entre el estrés laboral y compromiso laboral, según condición	37
Tabla 22	Relación entre el estrés laboral y compromiso laboral, según sexo	38

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Uno de los problemas agudos que enfrenta gran parte de las empresas u organizaciones es tener como prioridad promover en sus colaboradores un trabajo que vaya en aumento y de calidad de acorde a las nuevas tecnologías y donde cada vez existe más competencia. De esta manera tienen que acudir a todas las alternativas que puedan ser útiles para lograr las metas y objetivos trazados. Por ello es que se deben utilizar diversas tácticas de orientación y mejora de todos los colaboradores ya que son un elemento de gran importancia en la institución para así conseguir las metas tanto de la institución como el progreso personal de cada uno.

Para Alcalde (2010) el estrés laboral es un desbalance entre las actividades que realiza el colaborador y la capacidad para desarrollarlas de forma eficaz, que al no poder concluir las llegará a una situación desfavorable, además esto influye en la responsabilidad del colaborador hacia la institución afectando de cierta manera su compromiso con la institución. Asimismo el estrés es uno de los temas que actualmente aqueja más a la población, interceptando en su conducta y salud, siendo estimado como el responsable del inicio de variaciones psicológicas y somáticas actualmente en todo grupo etareo.

Una de las manifestaciones del estrés, también está relacionado con el ámbito laboral. Sánchez (2013) el estrés laboral son los diversos cambios que se dan al interior de la organización, lo que genera en los colaboradores inseguridad y desequilibrio, llevándolos a imaginarse que no podrán ajustarse a esos cambios. Por lo cual, genera diversas situaciones que producen tensión, por los posibles cambio de puesto, también la presencia de nuevos jefes, nuevas directivas, etc., lo cual forja a que el colaborador pueda pensar que, según su desempeño, asumirá el puesto de trabajo de la mejor manera posible.

El estrés se muestra en todo el mundo; según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2004, el estrés es uno de los problemas más frecuentes en los últimos años, es la unión de un grupo de respuestas cálidas, razonables y adaptativas que se inician de la interacciones tanto del colaborador y su entorno.

A nivel Latinoamericano el estrés ha venido en aumento, en investigaciones realizadas se muestran los siguientes resultados, en Chile, según Trujillo y García (2014) se encontró como resultado que el 24% de los trabajadores de la fundación bancaria FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira presenta estrés laboral; en Ecuador, según García (2016) en el estudio muestran que los trabajadores y personal administrativo de la universidad de Cuenca-Ecuador, presentan altos niveles de estrés 67.50%.

Por lo tanto el estrés laboral es un desbalance entre las actividades que realiza el colaborador y la capacidad de poderlas desarrollar de una forma eficaz, que al no poder concluir las llegará a una situación desfavorable o consecuencias negativas, influyendo en la responsabilidad del colaborador hacia la institución, afectando de cierta manera en su compromiso con la misma.

Por otro lado para Minaya (2014) el compromiso laboral es la iniciativa que provoca en un colaborador optar y del mismo modo efectuar una acción entre varias opciones que se manifiestan en un contexto determinado, debido a que a través de ello se puede lograr el trabajo en equipo el cual está encaminado a adquirir las metas de la institución. Actualmente se impone los nuevos bosquejos del ambiente laboral, entendiéndose al compromiso en el ambiente de trabajo como la responsabilidad e identificación que el colaborador tiene en la institución y que desea desarrollar para lograr una satisfacción personal que le permita el reconocimiento dentro de la misma, para asegurar el desarrollo tanto personal como de la institución, el compromiso laboral se establece en un medio de mucha significancia, en consecuencia permite perfeccionar la producción en la institución.

En investigaciones realizadas por el diario Gestión (2015) se encontró que el 87% de los líderes de recursos humanos y de negocio internacional, cree que el no tener compromiso de los trabajadores es el problema mayor que enfrentan las organizaciones. Asimismo el 60% de los colaboradores no cuentan con programas idóneos para la medición y mejoramiento del compromiso laboral, según Hewitt (2015).

Para el diario Gestión, en el informe de “Tendencia Globales del Compromiso de los Empleados 2016”, en América Latina el 72% de los colaboradores se sienten comprometidos, sin embargo en el Perú el 74% de los colaboradores presentan altos niveles de compromiso, los principales componentes que promueven altos niveles de compromiso laboral son las oportunidades de crecimiento y capacitación, el liderazgo de dirección de las organizaciones, el sueldo y el reconocimiento a través de felicitaciones y bonos, según Manzanera (2016).

Es importante considerar que entre el compromiso laboral y el estrés laboral se puede tener un lazo estrecho, no siendo una regla, ya que en varias circunstancias un colaborador presenta bajos resultados si tiene una sobre carga laboral, llevando consigo la disminución de su compromiso. En el momento que el colaborador se considera comprometido con las actividades que realiza en su área de trabajo, es competente de realizar las actividades más rigurosas y difíciles, debido a ello ha obtenido una postura idónea hacia el trabajo, teniendo más importancia a los valores y las reglas para así sacar adelante a la institución en la que labora. Además el compromiso laboral hoy en día tiene que ser un tema de mayor importancia en las organizaciones.

Actualmente, en la población donde se ha realizado la presente investigación, se caracteriza por llevar una administración vertical por ser una institución militar, la misma que está sujeta al cumplimiento de su misión, por los mecanismos que utiliza, y por ajustarse a las normas de actuación que difieren de las instituciones civiles. Asimismo existe el principio de una organización lineal, es decir que se presenta la escala jerárquica según los niveles de mando, los mismos que se otorgan de acuerdo al grado militar obtenido y la responsabilidad consecuente. Según el principio del mando, todo subordinado tiene un jefe del cual depende administrativamente, del mismo modo, al paso de los años, se genera la delegación de funciones a niveles de mando menores, dentro de la institución, según la mística militar, esto se conoce como: “el comando nunca muere”.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Olmedo (2015), en su investigación realizada en Barcelona España, utilizó como instrumento un sondeo de opinión; considerando los siguientes estresores: las horas de carga (74%), reorganización e inseguridad laboral (66%), en conclusión la crisis económica que vive España es un factor que condiciona e incluso empeora las condiciones laborales ya que muchos trabajadores aceptan trabajos con condiciones precarias y uno de los estresores que afecta la salud mental de los trabajadores es el miedo a perder el trabajo.

Santizo (2014) en su investigación tiene como objetivo establecer en nivel de estrés laboral que muestran los trabajadores de las diversas entidades bancarias de Tacaná, San Marcos – Guatemala, ejecutó un estudio a una población de 40 sujetos que elaboran en 4 instituciones bancarias, se consideró tanto a varones como mujeres, entre 20 a 50 años, se utilizó la prueba psicométrica Escala de Apreciación al estrés y entrevista, se obtuvo como resultado un nivel medio de estrés laboral, llegando a la conclusión que los elementos que ocasionan el estrés laboral son: presión en el trabajo, competitividad entre compañeros, jornada laboral, viajes comisión de servicios.

Sánchez (2013) el objetivo de la investigación es establecer el nivel de compromiso y su relación con el estrés de los trabajadores de la banca en España, a una población de 368 trabajadores, a 46 agencias y 4 empleados por sucursal, se utilizó el cuestionario Ad Hoc que está constituido por dos partes en la cual se muestra el estudio, los datos socio-demográficos y personales de los evaluados y 30 cuestiones sencillas es decir 15 referidas al estrés y 15 referidas al compromiso, se encontró como resultado que a mayor compromiso laboral, se produce menor estrés. Es decir, que los trabajadores que se encuentran más comprometidos con la empresa ya sea a nivel afectivo como normativo, presentan bajo nivel de estrés.

Santos, Guillen y Montalbán (2012) Realizaron una investigación sobre compromiso y satisfacción laboral en Portugal, a una población de 1074 personas, para medir el compromiso se utilizó la escala de Allen y Meyer, midiendo los ítems de la dimensión afectiva, se observó una adecuada relación entre la región de trabajo y compromiso, los trabajadores de la región del Norte, Centro y Sur muestran un compromiso afectivo alto en comparación con los que trabajan en la región de Lisboa.

Sánchez (2011) realizó una investigación que procura demostrar que los trabajadores de una industria de la ciudad de San Lorenzo que trabajan con horarios fuera de la jornada laboral, los turnos rotativos y diversas actividades que el trabajo requiere pueden originar estrés laboral, llegando a influir en la satisfacción que el trabajador tiene y como perjudica en su bienestar psicológico, en el área laboral, familiar, personal e interpersonal. Se efectuó a 64 trabajadores entre varones y mujeres, se utilizó el cuestionario de 32 frases a manifestar, se adquirió como resultado que hay bajo estrés en los trabajadores, los causantes del estrés son falta de igualdad organizacional, inadecuadas relaciones interpersonales y demasiada carga laboral, finalmente cuando los individuos no presentan las habilidades y recursos para confrontar los estresores. Manifiestan diversos niveles de estrés pudiendo afectar su equilibrio y bienestar psicológico.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Minaya (2014) con la siguiente investigación se ha planteado establecer la correlación entre liderazgo transformacional de los directores y las cualidades de compromiso laboral de los maestros en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao, teniendo una muestra a 39 empleados de dicha institución, que estuvo compuesta por maestro y directores, se utilizó el instrumento actitudes de compromiso laboral docente, se obtuvo como resultado si existe relación entre el liderazgo transformacional de manera significativa con las actitudes del compromiso organizacional, por lo tanto a un buen nivel de liderazgo transformacional se halla un adecuado compromiso.

Pérez (2014) en su investigación se tiene como objetivo detallar y observar el conocimiento y magnitud del vínculo entre la motivación autónoma, controlada y el compromiso laboral en el entorno de la SD, se realizó en el Personal Administrativo de Universidades de Lima, con una muestra de 226 trabajadores, los cuales 118 eran de la UMSM y 108 de la PUCP, se utilizó la escala de compromiso laboral, se obtuvo como resultado una agrupación importante y mayor entre el Compromiso Afectivo y Normativo.

Vizcarra (2013) En su investigación el objetivo principal es la relación que existe entre estrés laboral con la calidad de cuidado que ofrece el área de enfermería en la Micro Red Cono Sur de Tacna, con una muestra de 80 personas entre enfermeros y pacientes, se utilizó el test de estrés laboral dirigido a profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur, teniendo como resultado que el 70% de los profesionales en enfermería muestran estrés laboral moderado y el 30% muestran estrés laboral leve.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones generales

En la presente investigación planteamos y damos a conocer algunos conocimientos teóricos sobre el estrés laboral y compromiso laboral, variables de mucha importancia para el estudio de la psicología organizacional, área de la psicología que ha ido creciendo en los últimos años.

Cannon (1932), fue uno de los primeros profesionales en mencionar al estrés desde el punto de vista de equilibrio emocional (homeostasis), que puede causar los elementos estresores, los mismos que son diferentes en cada persona, sin embargo fue Seyle quien hizo el termino más popular y difundido. Cabe mencionar que la respuesta de estrés puede ser netamente adaptativa, puede causar daño en el organismo si es permanente en periodos consecutivos, tal como lo hizo Seyle (1956) con una investigación en ratas y postula el Síndrome General de Adaptación(SGA).

El estudio del estrés fue incorporado en la investigación de los temas psicosociales. Cooper (1998) contribuyo al estudio del sujeto y su capacidad

de utilizar sus propios estilos de afrontamiento según su personalidad. Stringere, palabra cuyo significado está relacionado a la opresión, según Sánchez; por lo cual este término, aun no era relacionado al sujeto, pero si existía, para posteriormente ser usado por las ciencias sociales y medicas por los cambios que se presentan en el organismo en una situación de exigencia.

Por otro lado el Compromiso laboral, finalizando el año 2008, la disminución de la actividad económica manifestado en diversos países, agravándose la confianza hacia las instituciones, extendiéndose también hacia el ámbito empresarial. En relación al compromiso y la motivación. En la década de los 70, un ciudadano japonés Honda, el dueño de la fábrica automotriz, tenida dentro de su pretensiones, el desarrollo de un motor distinto a los demás, por lo cual, comunicó a sus empleados, que deberían superar a los competidores de Norteamérica, cambiando la finalidad, no contemplando un reto, sino una adaptación para mejorar la responsabilidad social, lo cual se vería reflejado en la mejora del medio ambiente y el futuro de sus familias, especialmente de sus hijos. Teniendo en cuenta que la motivación no era superar, más bien era comprometerse con la empresa. Desde ese momento nace la idea que a todos los empleados en el nivel que se ubiquen, deberían ser entrenados para asumir el compromiso organizacional y practicarla. (Brunet 1999)

Asimismo según Ruiz (2013), los colaboradores deben revisar sus responsabilidades ejecutando un recuento entre lo que brindan a la institución y lo que reciben de la misma, es decir lograr que los colaboradores se sientan comprometidos con las normas, cultura y costumbres de la organización, así manifestar el bienestar de los clientes.

1.3.2 Estrés Laboral

1.3.2.1 Concepto de estrés

Lazarus y Folkman (1986) por los años 50, se mencionaba que las variables que son consideradas estresantes deben manifestarse a nivel mundial, es decir el ambiente que a su vez agotaba el organismo al no saber utilizar el

sujeto sus mecanismos de afrontamiento. Posteriormente, los últimos estudios lo relacionan como una diada de la fisiología y psicología, es decir la situación será estresante según la valorización de la persona. Sandín, (2003), de ahí se considera las siguientes valoraciones:

Primaria, características positivas o negativas, y consecuencias según el tiempo.

Secundaria, utilización de estilos de afrontamiento, según estresores.

Asimismo, el estrés psicológico es resultado de la diada persona-medio ambiente, si es que sobrepasa en los recursos personales pone en peligro su equilibrio emocional. (Lazarus y Folkman, 1986)

Guillen, en 1996, define al estrés laboral como el estado de tensión, con consideraciones musculares que generan manifestaciones fisiológicas y psicológicas.

El estrés es el resultante del medio, ideas irracionales y resultados psicofisiológicos, generando ansiedad, indicadores depresivos y otras emociones, según Santos, guillen y Montalvan. (2012)

Es el resultado de los estresores manifestados como demandas que generan un estado de amenaza al equilibrio del sujeto. Torres y Díaz (2003),

Guzmán y Guzmán (2010), frente a un estresor se debe utilizar mecanismos de afrontamiento, lo que requiere de la adaptación.

Sánchez (2011) menciona que se pueden manifestar en experiencias y manifestaciones fisiológicas y otras sensaciones producidas por la incapacidad de utilizar sus mecanismos de afrontamientos en el proceso de socialización.

En consecuencia, el estrés es la manifestación psicológica resultante de un conjunto de signos y síntomas, con elementos psicofisiológicas y conductuales, clasificándose en:

Específicos: basado en estresores externos, por ejemplo el estrés post traumático (EPT), estrés agudo y trastornos adaptativos

Inespecíficos: son manifestaciones psicosomáticas producto de la sobrecarga de la capacidad defensiva.

Semi-específicos: relacionadas a enfermedades terminales como el cáncer, la cual influye en la homeostasis. (Gonzales, 2003)

Buendía y Ramos (2001) en el instrumento creado, utilizaron una escala de medición del estrés, según los niveles psicosomáticos:

Normal: está dentro de la normalidad, sin manifestaciones psicosomáticas.

Leve: posible manifestación psicosomática (33%).

Moderado: posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas en un 50%

Severo: presencia de manifestaciones psicosomáticas en un 80%

Los estudios o modelos que en la actualidad se estudian, se obtienen como el resultado de una transacción entre la presión del ambiente y los recursos personales.

1.3.2.2 Demandas psicosociales o estresores

Hace décadas se ha determinado que se ha producido cambios en los estresores a través de los tiempos, es decir antes lo físico era hostil y amenazante, actualmente son netamente psicológicas, son no planificados, que se presentan de manera imprevista, y los sujetos no se preparan para enfrentarlo de manera adecuada. Cuando se produce un cambio vital es debido a situaciones estresantes como cambios climatológicos o desastres naturales, sin embargo existen otras como el cambio de estado civil, despidos arbitrarios, embarazos, mudanzas, etc. (Sandín, 2003).

Cabe mencionar que se considera estrés crónico a los estresores con mayor recurrencia con una duración permanente, y ello se ve en la vida diaria social por ejemplo relaciones intrafamiliares, problemas de pareja y familia, estos roles son frecuentes, por lo cual Sandín (2003) manifiesta que este tipo de estrés es el mejor indicador de perturbación en la salud del sujeto.

Sin embargo, el fenómeno de la continuidad es el que no nos permite separar el estrés crónico sobre otras formas de estrés, por lo cual se establece que cada grupo o población tiene diferentes estresores.

1.3.2.3 Evaluación cognitiva

Lazarus y Folkman, en su propuesta de la teoría transaccional tiene como base la evaluación cognitiva es decir que el sujeto evalúa el estrés constantemente valorando de manera permanente el significado real de lo que está por ocurrir, lo que ocurre u ocurrirá en relación a su bienestar. Así, es decir que todo ello dará la formación del estrés psicológico, según la forma de reaccionar de sus propios recursos, tanto personales como sociales. (1986)

1.3.2.4 Fases del Estrés

Alarma: El organismo se moviliza.

Resistencia: el estrés prepara al órgano capaz de resistir al mismo.

Agotamiento: el órgano no supera al estrés y queda vencido.

1.3.2.5 Tipos de estrés

Se consideran dos tipos:

Estrés negativo o Distrés: Resulta de la tensión producida por los pensamientos negativos que se presentan manifestando miedo al fracaso, en consecuencia el interés emocional reduce.

Estrés positivo o Eustrés: Resulta de la capacidad de afrontamiento personal al mismo, la satisfacción, y homeostasis generan buena salud y productividad personal.

1.3.2.6 Factores que generan estrés

Los factores pueden tener origen diverso por ejemplo puede ser real o imaginario, sociocultural, psicofisiológico, lo cual genera mayor capacidad de adaptación, los cuales serán mencionados de la siguiente manera:

Biológicos: cambios orgánicos que producen estrés, se manifiesta más en la afectividad, y conductual, según los estilos de vida.

Psicológicos: cambios según tipo de personalidad calificándose como inferior, indicadores depresivos, ansiosos, desmotivación. Según Fleishman y Bass (1976) son personas que están permanentemente estresadas pueden ser pasivos, sumisos etc.

Socioculturales: se relacionan con lo social, laboral y también situaciones de migración.

Sociales: asumir el cargo de diversas personas, aglomeración de actividades, problemas en sus relaciones interpersonales.

1.3.2.8 Manifestaciones del Estrés

Los cambios se producen para preparar al organismo a utilizar los mecanismos defensivos o de afrontamiento para enfrentar a la situación presentada, sin embargo la respuesta del estrés son netamente adaptativas, además cabe mencionar que si el organismo soporta mucho estrés puede ser dañado. Seyle en el año 1956 quien constato experimentalmente este hecho.

Por lo cual se sostiene la hipótesis que cuando estas activaciones se producen existe la probabilidad que la persona desarrolle alguna enfermedad relacionada por el estrés.

Gonzales (2003) indica la forma de como el estrés es un facilitador de mortalidad y morbilidad en el individuo, muy aparte que se presentan factores de riesgo como incremento del consumo de drogas sociales o reducción de hábitos saludables de vida. (Ver tabla 1)

Tabla 1

Efectos del estrés en la calidad de vida

Beneficia el aumento del consumo de:	Disminuye la posibilidad de :
Tabaco o cigarro	Realizar actividades físicas
	Nutrición equitativa
Alcohol	Prevenir accidentes
	Prevenir ante alguna infección

Fuente: Tomado de Manual de Psicología de la Salud (2012).

1.3.2.8. Síntomas del estrés

Cuando un colaborador manifiesta y presenta acumulación de actividades en el trabajo, en su vida diaria y académica, etc, se hallan un conjunto de síntomas que se detallaran a continuación:

Conducta: la no realización de actividades diarias.

Emocionales: incapacidad para mantenerse equilibrado emocionalmente.

Psicofisiológicos: tensión muscular generalizada

Cognitivos: Pensamientos irracionales en relación a situaciones catastróficas.

Sociales: incremento de relaciones interpersonales y habilidades sociales.

Asimismo es importante realizar la discrepancia entre la ansiedad y el estrés, ya que ambas definiciones tiene mucho parecido, y podrían tomarse como sinónimos, entonces se puede decir que el estrés es la agrupación de cambios que se presentan en el cuerpo cuando aumentan las exigencias del ambiente, sin embargo la ansiedad representa al desbalance psicofisiológico que se percibe antes de una entorno amenazador.

Los indicadores del ambiente social y personal son los que actúan realmente como estresores o bien como quienes amortiguan los efectos que podrían ser considerados como negativos del estrés, sin embargo también es necesario que el sujeto conozca sus propios mecanismos de afrontamiento para minimizar las repercusiones psicosociales de la experiencia del estrés

Herzberg (2003) menciona que para diferenciar el estrés de la ansiedad, es el tema de la afectividad, el estrés se produce por una respuesta de la emoción manifiesta, mientras que la ansiedad siempre va a ser el resultante de una emoción negativa.

1.3.2.9. Estrés Laboral

Definiciones de Estrés Laboral

Para Guillen (1996) en el área laboral de cada colaborador, se puede decir que el estrés laboral es la inestabilidad que presentan las peticiones profesionales y la competencia de realizar las diversas actividades. Por lo tanto depende de cada individuo como tome las situaciones estresantes que se ajustan a su personalidad llegando a enfrentar algún tipo de enfermedad. El estrés laboral es el resultado a estímulos en el uso que conduce a desenlaces desfavorables, físicas o psicológicas, para que los individuos que se manifiestan en ellas. Sin embargo, algunas acciones o condiciones causan efectos indeseables, como problemas emocionales, indicios físicos como trastorno del cansancio y disminuciones en el desempeño en el empleo.

El estrés laboral es la agrupación de resistencias químicas, psicológicas y físicas de un colaborador que se inician de estímulos o componentes de tensión que se muestran en nuestro alrededor. Es una situación eficiente que se inicia cuando el colaborador afronta una limitación, oportunidad o instancia en relación con lo que desea.

Para Alcalde en el Plan Integral de Salud de Andalucía, un suceso de estrés se inicia en un contexto personal o del entorno que interviene en el colaborador proyectando peticiones o requerimientos que el colaborador no presta atención y puede llegar a no controlarlo, teniendo esa falta de inspección como una amenaza para la misma. (2010)

El estrés laboral es la inestabilidad entre los anhelos de un colaborador y el escenario de sus situaciones en el área laboral, o expresado en otras frases, es la oposición vista entre las solicitudes profesionales y el conocimiento del colaborador para poder realizarlas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es la consecuencia emocional y física a un perjuicio originado por un desbalance entre las obligaciones y los recursos personales considerados así por un colaborador para enfrentar las exigencias. Sin embargo, el estrés en relación con el ambiente donde se labora se presenta cuando las obligaciones superan las capacidades y necesidades del colaborador o cuando las destrezas de un colaborador para afrontar requerimientos, no concuerdan con los intereses de la cultura de la organización (2010).

1.3.3 Compromiso Laboral

1.3.3.1 Definiciones de Compromiso Laboral

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso laboral se establece en función a tres teorías que se manifestaran de la siguiente manera:

En primera instancia tenemos a la teoría de Intercambio, que se refiere a retribuir que el compromiso laboral es el resultado de incentivos que se realiza entre la institución y los colaboradores. Podemos decir que el colaborador relaciona todas las utilidades positivas que adquiere por parte de la institución para lograr su satisfacción laboral y por ende el compromiso con la misma.

En segunda instancia tenemos a la teoría basada en un Aspecto Psicológico, aquí podemos mencionar tres compendios: el sentido de identidad a la institución, lo que involucra más al colaborador con las normas, metas y valores; el segundo compendio se basa en apoyar a la institución para lograr las metas y objetivos trazados; y por último el tercer compendio que se refiere difundir el sentido de identificación con la institución; en conjunto los tres compendios relacionan cuando el colaborador ha conseguido su máxima caracterización con la institución.

Y finalmente en tercera instancia la teoría de Atribución, en esta teoría se estima al compromiso laboral como un convenio tomado por el colaborador

como consecuencia de efectuar diversas acciones que se dan de manera consciente, indiscutible e irreparable. De este modo, esta situación se debe vincular al compromiso laboral para que los diferentes colaboradores de conjuntos de religiones consiguieran al expresarse y comprometerse realizar con sus tratados en los sucesos de toma de posesión.

Por consiguiente se deduce que el compromiso laboral constituye el grado de identificación que muestra el colaborador en su ambiente de trabajo, involucra ejercer en alianza a las costumbres, cultura y valores de la institución, para efectuar el cumplimiento y desempeño de las metas, la visión y misión, por último lograr que el colaborador se sienta como parte de la institución y ajustarse a las normas que presenta la empresa o institución.

1.3.3.2 Componentes del Compromiso Laboral

Según Meyer y Allen (1991) constituyen una propuesta llamada el modelo de tres componentes del compromiso laboral, que a continuación se mencionaran:

Componente Afectivo: indica el área emocional, reconocimiento del compromiso del colaborador con la institución por ello, aquellos colaboradores con un alto compromiso afectivo permanecen laborando en la institución porque lo anhelan y porque ésta compensa sus deseos y perspectivas, disfrutan de la permanencia en su institución.

Componente de Continuidad o Conveniencia: hace relación a la percepción que presenta el colaborador en razón al precio de tiempo y sacrificio asociados con renunciar la institución.

Componente Normativo: se define como el deber que el colaborador concibe en relación a la institución, en referencia a sus reglas, normas y valores.

Es decir, es una necesidad moral que siente el colaborador como agradecimiento que reconoce de forma mutua hacia la institución por los beneficios obtenidos como mejoras laborales, gratificaciones.

1.3.4 Relación entre las variables

Lazarus y Folkman (1986) El estrés es considerado como amenaza desbordante que afecta la tranquilidad y relación del colaborador con su ambiente de trabajo.

Meyer y Allen (1991) El compromiso laboral constituye el grado de identificación que muestra el colaborador en su ambiente de trabajo, involucra ejercer en alianza a las costumbres, cultura y valores de la organización, para efectuar el cumplimiento y desempeño de las metas.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la correlación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Hoy en día las instituciones buscan más competitividad entre su sector y cada vez adquieren más habilidades a fin de certificar el triunfo, es por ello que se intenta dar a conocer la importancia de esta propuesta de investigación, se estableció la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral dentro de la institución, de tal forma que se facilite el desarrollo de las actividades de los colaboradores, en el cual se consideran estímulos distintos, donde para algunos les puede generar tensión la realización de estas actividades y para otros van de acuerdo a sus expectativas, el propósito es mejorar el compromiso laboral de los mismos en cada una de sus actividades logrando un mayor grado de identificación, responsabilidad, calidad, eficiencia en su puesto de trabajo y satisfacción tanto personal como para la institución.

En la actualidad, los problemas más comunes que se presentan dentro de una organización están ligados con los temas de estrés y compromiso laboral que a simple vista parecen ser fáciles pero en la realidad son muy complejos, por lo que

este trabajo de investigación se encargó de despejar la mayoría de las dudas que poseen los colaboradores sobre el tema planteado anteriormente.

Es de suma importancia manejar esta problemática, ya que como futuros profesionales deberíamos estar preparados para este tipo de sucesos, para así poder intervenir en la influencia de estrés y compromiso, generando la disminución de productividad en la institución y decaída personal. Esta investigación fue gracias al apoyo de una institución militar, donde se realizó la aplicación de las pruebas con su respectivas validez y confiabilidad a través de los resultados que se dan en esta población.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H1: Existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H2: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

H3: Existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

H4: Existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según condición.

H5: Existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y compromiso laboral entre el estrés laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según sexo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir el estrés laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

Describir el compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017.

Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según condición.

Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral entre el estrés laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según sexo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La siguiente investigación tiene el diseño correlacional, no experimental de tipo transversal por lo que no se hará manejo de las variables, en esta exploración se observarán los fenómenos en su ambiente normal y en el tiempo definitivo para luego poder estudiarlos. Es decir en esta investigación no se descompone de forma casual las variables independientes para obtener su resultado de variables diferentes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Variables y operacionalización

El estrés laboral según la OIT-OMS (2004) es el resultado emocional y físico que es ocasionado por un desbalance entre las obligaciones y los recursos personales considerados así por un colaborador para enfrentar las exigencias. La definición operacional está determinada por el puntaje derivado en la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, presenta 7 dimensiones que son las siguientes: Clima organización (ítems 1, 10, 11,20); estructura organización (ítems 2, 12, 16, 24); territorio organizacional (ítems 3, 15, 22); tecnología (ítems 4, 14, 25); influencia del líder (ítems 5, 6, 13, 17); falta de cohesión (7, 9, 18, 21) y respaldo del grupo (ítems 8, 19, 23). Para la medición se utilizó la escala ordinal.

El compromiso laboral según Meyer y Allen (1991) constituye el grado de identificación que muestra el colaborador en su ambiente de trabajo, involucra ejercer en alianza a las costumbres, cultura y valores de la organización, para efectuar el cumplimiento y desempeño de las metas. La definición operacional está determinada por el puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, presenta tres componentes que se mencionaran a continuación: Componente afectivo (ítems 4, 6, 17, 11, 14. 16); componente de continuidad (ítems 1, 2, 9, 10, 12, 18) y el componente normativo (ítems 3, 5, 8, 13, 15, 17). Para la medición se utiliza la escala ordinal.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población:

La investigación se realizó en 200 colaboradores entre militares y civiles que se encontraron laborando en la Institución Militar del Callao en el año 2017.

2.3.2 Muestra:

Para la investigación se tomó una muestra de 132 colaboradores, militares y civiles pertenecientes a la institución, determinada por el método para muestra finita teniendo en consideración los siguientes estadísticos siguientes: niveles de confianza de 95%, con margen de error 4.9%. La fórmula que se utilizó para el cálculo de la muestra es:

Tabla 2

Población y muestra

Tamaño de la población	N	200
Nivel de confianza	q	95%
Valor de z	Z	1,96
Proporción de p	p	0,5
Error de muestra	E	0.05
Tamaño de muestra	n	132

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

2.3.3 Tipo de Muestreo

La presente investigación es de tipo no probabilístico intencional, ya que no todos los colaboradores tendrán la posibilidad de ser escogidos y se emplearán criterios de inclusión y exclusión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de Inclusión: Personal presente, disponible, de cualquier edad y sexo que labore en la Institución militar del Callao.

Criterios de exclusión: Personal que este de vacaciones, sancionada y de comisión en otros departamentos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la medición del Estrés Laboral se usará Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Ficha Técnica

Nombre Original	: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor	: OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Matteson
Año	: 1989
País	: España
Adaptación a Lima	: Ángela Suarez Tunanñaña.
Año	: 2012.
Tiempo de aplicación	: 15 minutos
Número de Ítems	: 25
Forma de aplicación	: autoadministrable, individual y grupal
Materiales	: Cuadernillo de Preguntas y Plantilla de Respuestas
Dimensiones	: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional,

Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo.

Calificación

Consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

1 = si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 = si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 = si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 = si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 = si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 = si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 = si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Baremación

La prueba obtiene niveles de estrés laboral, clasificados de la siguiente manera:

Tabla 3

Baremos de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Categorías	Puntaje
Bajo nivel de Estrés	< 90,2
Nivel Intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de Estrés	>153,3

Fuente: OIT-OMS 2004

Prueba Piloto

La adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS al contexto peruano fue realizada por la investigadora y estuvo dirigido al personal militar y civil, mediante un estudio piloto el cual estuvo constituido por una muestra de 50 miembros del personal militar y civil de ambos sexos de una institución militar del Callao.

Validez de la escala

El instrumento se realizó a través de la Validez de Contenido por medio de la técnica de Criterio de Jueces, donde se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de conocer el Índice de Acuerdo por jueces, empleando para ello, el Programa Estadístico Microsoft Excel 2013. Para ello se consultó a 5 jueces especialistas en el tema.

Tabla 4

Validación por jueces de estrés laboral

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 4	1	1	1	0	1	4	0,80
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 9	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 10	1	1	1	0	1	4	0,80
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 22	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 23	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 24	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 25	1	1	1	1	1	5	1,00

Tabla 5

Equivalencias entre ítems originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de estrés laboral.

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	
ITEMS ORIGINALES	ITEMS MODIFICADOS
1 ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1 El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés
9 ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	9 El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés
10 ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	10 La forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa
12 ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	12 El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
14 ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	14 El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa
16 ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	16 El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés
20 ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	20 El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés

Confiabilidad de la escala

Con respecto a los índices de confiabilidad, se consiguieron por el coeficiente Alfa de Cronbach, se aprecian altos coeficientes de confiabilidad para la toda la prueba.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad de estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	25

En la tabla 6 se aprecia que el Alfa de Cronbach es de 0,97 con un total de 25 ítems, siendo mayor al 0,70 requerido, es decir existe una alta confiabilidad de la escala.

Tabla 7

Baremos de estrés laboral

Puntaje Estándar	Categoría diagnóstico	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo	Estrés laboral
PERCENTIL		PUNTAJES DIRECTOS							
1-25	Bajo nivel de estrés	4-5	4-5	3-4	3-4	4-6	4-6	3-4	26-36
26-50	Intermedio nivel de estrés	6-8	6-8	5-6	5-7	7-8	7-9	5-6	37-52
51-75	Estrés	9-15	9-16	7-10	8-13	9-17	10-16	7-11	53-97
76-99	Alto nivel de estrés	16-25	17- (+)	11-18	14-19	18-24	17-27	12-20	98-144
	Media	10.58	11.04	7.88	8.76	11.08	11.44	8.12	68.90
	Desviación estándar	6.48	6.81	4.82	5.68	6.59	6.82	5.24	39.94

Elaboración propia

Para la medición de los niveles de Compromiso Laboral se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen

Ficha Técnica

Nombre del Test	: Cuestionario de Compromiso Organizacional.
Nombre / Autores	: Meyer y Allen (1991)
Procedencia	: Estados Unidos
Particularidad	: Instrumento de Información Psicológico
Objetivo	: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.
Estructuración	: 3 componentes (Consta de 18 ítems) Componente Afectivo = 6 ítems Componente de Continuidad = 6 ítems Componente Normativo = 6 ítems
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo	: Aproximadamente 15 min.
Edad de aplicación	: 17 años en adelante

Características

Escala tipo	: Likert
Respuestas	: No existen respuestas buenas ni malas
Utilidad	: Elaboración de planes de intervención a nivel Organizacional.
Datos normativos	: Trabajadores de una institución militar de Lima

Descripción de las normas de Calificación

Se obtendrá el puntaje final sumar los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Tabla 8

Ítems del cuestionario de Compromiso Laboral

	Componente Afectivo	Componente Normativo	Componente de Continuidad
Preguntas	6	2	1
	9	7	3
	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Sub-total	6	6	6
Total	18	18	18

Fuente: Allen y Meyer 1991

Interpretación

Componente Afectivo	: Deseo
Componente de Continuidad	: Necesidad
Componente Normativo	: Deber

Puntaje

Para interpretar el puntaje total de la prueba establecido lo siguiente:

Puntaje Alto	: 84 a 126 puntos
Puntaje Promedio	: 42 a 83 puntos
Puntaje Bajo	: 1 a 41 puntos

Prueba Piloto

La adaptación del cuestionario de Compromiso Laboral al contexto peruano fue realizada por la investigadora y estuvo dirigido al personal militar y civil, mediante un estudio piloto el cual estuvo constituido por una muestra de 50 miembros del personal militar y civil de ambos sexos de una institución militar del Callao.

Validez del Cuestionario

El instrumento se realizó a través de la Validez de Contenido por medio de la técnica de Criterio de Jueces, donde se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de conocer el Índice de Acuerdo por jueces, utilizando para ello, el Programa Estadístico Microsoft Excel 2013. Para ello se consultó a 5 psicólogos especialistas en el tema.

Tabla 9

Validación por jueces de compromiso laboral

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 5	1	0	1	1	1	4	0,80
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1,00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1,00

Tabla 10

Equivalencias entre ítems originales y modificados por recomendación de jueces expertos de la escala de estrés laboral.

COMPROMISO LABORAL	
ITEMS ORIGINALES	ITEMS CAMBIADOS
1. Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.	1. Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra institución.
2. Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	2. Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.
3. Si decidiera renunciar a mi organización en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	3. Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.
4. Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4. Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
5. Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	5. Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra institución.
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	7. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.
8. Esta organización merece mi lealtad.	8. Esta institución merece mi lealtad.
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	9. Realmente siento los problemas de mi institución como propios.
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	11. Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	12. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.
13. Le debo muchísimo a mi organización	13. Le debo muchísimo a mi institución.
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	14. No me siento como “parte de la familia” en mi institución.
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.

17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo deseara.
18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.

Confiabilidad del Cuestionario

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad de compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.721	18

En la tabla 11 se aprecia que el Alfa de Cronbach es de 0,72 con un total de 18 ítems, siendo mayor al 0,70 requerido, es decir existe confiabilidad de la escala.

Tabla 12

Baremos de compromiso laboral

Puntaje estándar	Categoría diagnóstico	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso laboral
1-33	Bajo	11-18	13-18	9-19	35-57
34-66	Promedio	19-21	19-20	20-22	58-63
67-99	Alto	22-25	21-27	23-28	64-76
	<i>Media</i>	<i>19.70</i>	<i>19.66</i>	<i>20.84</i>	<i>60.20</i>
	<i>Desviación estándar</i>	<i>3.44</i>	<i>3.60</i>	<i>4.45</i>	<i>9.03</i>

Elaboración propia

2.5 Método de análisis de datos

Para la presentación de los resultados se realizó en tablas, se detallaron los datos en porcentajes, frecuencias, medias, medianas, moda desviación típica, asimetría, curtosis, mínimos y máximos de acuerdo a los objetivos de la investigación. La base de datos conseguidos del estudio fue sujeta a análisis estadístico, usando la estadística descriptiva para el objetivo de la investigación. Para el ingreso de datos de los mismos se utilizó el programa SPSS 22.

Estadísticos descriptivos: media aritmética, moda, mediana, asimetría, curtosis frecuencias, porcentajes, máximos y mínimos.

Estadísticos de dispersión: Desviación típica.

Prueba de normalidad: Prueba K/S, evaluó el tipo de distribución de la muestra

Rho de Spearman: se halló la correlación entre las dos variables.

2.6 Aspectos éticos

Para la recolección de los datos se coordinó con el responsable de la institución militar para requerir el permiso respectivo, se solicitó la autorización del encargado para poder evaluar al personal militar y civil de la institución militar. El encargado fue el apoderado y encargado de firmar el consentimiento informado ya que los evaluados no lo pueden hacer por las normas y reglas de la institución. Una semana después se acudió a la institución militar y se evaluó al personal militar y civil, para ello se les explicó brevemente la importancia y el fin de la evaluación y se les pidió su colaboración. Luego se procedió a entregar la escala de Estrés Laboral y el cuestionario de Compromiso Laboral, ya con las pruebas en mano se consideró que estén llenas a un 100%, desechando las que no estuvieran llenadas en su totalidad. (Se consideró el llenado de las escalas al 100%, el mismo día de la aplicación). A partir de ello es que se realizó la base de datos para su análisis con los respectivos estadísticos.

III. RESULTADOS

Tabla 13

Prueba de normalidad de las dimensiones y totales de ambas variables

		COMPONENTE AFECTIVO	COMPONENTE DE CONTINUIDAD	COMPONENTE NORMATIVO	COMPROMISO LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGIA	INFLUENCIA DEL LIDER	FALTA DE COHESION	RESPALDO DEL GRUPO	ESTRES LABORAL
Parámetros	Media	18.3290	18.4258	19.2387	55.9935	9.8000	9.6129	6.6065	8.1484	10.2194	10.6452	7.7161	62.7484
normales ^{a,b}	Desviación estándar	4.04538	3.40921	3.96262	9.35761	5.60079	5.42767	3.86206	4.89871	5.96338	5.90261	4.49640	32.9079
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.080	.116	.090	.090	.221	.175	.210	.192	.161	.163	.203	.144
	Positivo	.056	.116	.090	.090	.221	.175	.210	.192	.161	.163	.203	.144
	Negativo	-.080	-.087	-.061	-.048	-.150	-.151	-.175	-.147	-.148	-.130	-.147	-.126
Estadístico de prueba		.080	.116	.090	.090	.221	.175	.210	.192	.161	.163	.203	.144
Sig. asintótica (bilateral)		.016 ^c	.000 ^c	.004 ^c	.004 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

En la tabla 13, se observa que la significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) es decir los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto se utilizaron estadísticos no paramétricos.

Tabla 14

Relación entre el estrés laboral y el compromiso laboral

		COMPROMISO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRES LABORAL	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

En la tabla 14 se observa el valor $Rho = 0.13$ y un nivel de significancia 0.099 es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) es decir se afirma que no existe una relación significativa entre las variables de estrés laboral y compromiso laboral.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos del Estrés Laboral

	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGIA	INFLUENCIA DEL LIDER	FALTA DE COHESION	RESPALDO DEL GRUPO	ESTRES LABORAL
Media	9.8000	9.6129	6.6065	8.1484	10.2194	10.6452	7.7161	62.7484
Mediana	8.0000	8.0000	5.0000	6.0000	8.0000	9.0000	6.0000	53.0000
Moda	4.00	6.00	3,00 ^a	3.00	4.00	4.00	3.00	25.00
Desviación estándar	5.60079	5.42767	3.86206	4.89871	5.96338	5.90261	4.49640	32.90079
Asimetría	1.167	1.284	1.391	1.018	.905	.863	.995	1.016
Curtosis	.596	.945	1.553	.046	-.147	-.112	.138	.326
Mínimo	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	25.00
Máximo	27.00	28.00	21.00	21.00	28.00	28.00	21.00	171.00

En la tabla 15, se aprecia que la media es 62,74, mediana es 53, moda es 25 y una desviación estándar de 32,90. Por otro lado se ha obtenido como resultado que existe asimetría de 1,01 es decir la curva es positiva asimétricamente por lo que los valores se reúnen más en la parte izquierda de la media. Asimismo se observa que la curtosis es 0,32 tipo mesocúrtica es decir existe una concentración normal de valores alrededor de la media.

Tabla 16

Niveles del Estrés Laboral

Estrés Laboral en categoría		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	38	24,5
Intermedio nivel de estrés	39	25,2
Estrés	52	33,5
Alto nivel de estrés	26	16,8
Total	132	100,0

En la tabla 16 se observa que 52 de los evaluados presenta estrés (33,5%), mientras que 39 evaluados (25,2%) tiene un intermedio nivel de estrés, y 38 evaluados (24,5%) presenta bajo nivel de estrés y 26 evaluados (16,8%) presenta alto nivel de estrés.

Tabla 17

Estadísticos descriptivos del Compromiso Laboral

Estadísticos				
	COMPROMISO LABORAL	COMPONENTE AFECTIVO	COMPONENTE DE CONTINUIDAD	COMPONENTE NORMATIVO
Media	55,9935	18,3290	18,4258	19,2387
Mediana	56,0000	19,0000	18,0000	19,0000
Moda	53,00 ^a	20,00	18,00	21,00
Desviación estándar	9,35761	4,04538	3,40921	3,96262
Asimetría	,415	,002	,531	,017
Curtosis	1,844	,100	1,551	,355
Mínimo	29,00	9,00	9,00	9,00
Máximo	90,00	30,00	30,00	30,00

En la tabla 17, se observa que la media es de 55,99, la mediana es de 56, la moda es de 53 y la desviación estándar es de 9,35. Asimismo se aprecia que la asimetría es de 0,41 donde la distribución tiene igual cantidad de valores que se encuentran aproximadamente a los dos lados de la media, por lo tanto es simétrica. Finalmente la curtosis es de 1,84 de tipo leptocúrtica ya que existe una concentración normal de valores alrededor de la media.

Tabla 18
Niveles del Compromiso Laboral

Compromiso Laboral en categorías		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	59,4
Promedio	33	21,3
Alto	30	19,4
Total	132	100,0

En la tabla 18 se observa que 92 evaluados presenta bajo compromiso laboral (59,4%), asimismo 33 evaluados tiene un nivel de compromiso promedio (21,3%), y 30 evaluados muestra alto nivel de estrés (19,4%).

Tabla 19

Relación entre las dimensiones del estrés laboral y compromiso laboral

			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGIA	INFLUENCIA DEL LIDER	FALTA DE COHESION	RESPALDO DEL GRUPO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO LABORAL	Coefficiente de correlación	.142	,217**	.138	.133	.101	.120	.108
		Sig. (bilateral)	.078	.007	.086	.100	.213	.136	.180

($p < 0.05$)

En la tabla 19 se observa la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el compromiso laboral, en el cual es importante detallar que la dimensión de territorio organizacional y el compromiso laboral presenta una relación positiva débil (0,21) y significativa de 0.00 menor al 0.05 ($p > 0.05$), sin embargo las dimensiones de estructura organizacional (0,14), tecnología (0,13), influencia del líder (0,13), falta de cohesión (0,10), respaldo del grupo (0,12), clima organizacional (0,10) y el compromiso laboral presentan una relación positiva muy débil no significativa, es decir que su nivel de significancia es mayor al 0.05 ($p < 0.05$).

Tabla 20

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones de compromiso laboral

		ESTRES LABORAL	
Rho de Spearman	COMPONENTE AFECTIVO	Coeficiente de correlación	.037
		Sig. (bilateral)	.648
	COMPONENTE DE CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación	.199*
		Sig. (bilateral)	.013
	COMPONENTE NORMATIVO	Coeficiente de correlación	.069
		Sig. (bilateral)	.394

En la tabla 20, se observa la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral, es importante detallar de que solamente se encuentra una relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y el estrés laboral, ya que la $p < 0.05$ y la relación es 0,19 que equivale a una intensidad de relación positiva débil. Por otro lado se observa que para el compromiso afectivo y normativo los niveles de significancia son mayores a 0,05 por lo tanto no existe relación.

Tabla 21

Relación entre estrés laboral y compromiso laboral, según condición

				ESTRES LABORAL
Rho de Spearman	Militar	COMPROMISO LABORAL	Coeficiente de correlación	.155
			Sig. (bilateral)	.126
	Civil	COMPROMISO LABORAL	Coeficiente de correlación	.064
			Sig. (bilateral)	.634

$p > 0.05$

En la tabla 21 se aprecia que tanto en el personal militar (0.15) y en el personal civil (0.06) existe relación positiva muy débil no significativa ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) entre ambas variables.

Tabla 22

Relación entre estrés laboral y compromiso laboral, según sexo

Sexo			COMPROMISO LABORAL
Rho de Spearman	Femenino	ESTRES LABORAL	Coefficiente de correlación
			.006
	Masculino	ESTRES LABORAL	Sig. (bilateral)
			.962
			Coefficiente de correlación
			,249*
			Sig. (bilateral)
			.026

En la tabla 22 se aprecia que en el personal masculino se ha obtenido un coeficiente de relación de 0.24 y ns=0.02 menor a 0.05 ($p<0.05$) es decir, existe relación positiva de intensidad débil y significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, el propósito fue establecer la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017; donde se concluye que no existe relación significativa entre ambas variables, es probable que la variable de estrés laboral no afecte el compromiso laboral de los colaboradores de dicha institución militar, contrariamente al estudio realizado por Sánchez en el 2013, quien si encontró relación entre el compromiso laboral y el estrés laboral, donde a mayor compromiso existe menor estrés, en su investigación realizada a trabajadores de la banca de España. En consecuencia, podría existir diferencia entre el personal civil de una organización y el personal militar y civil de una institución militar, ya que son contextos muy diferentes por su formación, oportunidades, valores, remuneraciones, capacitaciones etc.

Asimismo se observa que en el personal civil y militar de la institución militar, el 33,5% presenta estrés, lo que podría significar que los evaluados entre militares y civiles se encontrarían pasando por situaciones difíciles y recarga de trabajo que supera su capacidad para solucionarlos llegando a un agotamiento físico y mental. Por otro lado en relación a los resultados obtenidos por Santizo en el 2014, quien en su investigación encuentra presencia de estrés laboral en un nivel medio en los trabajadores de diversas entidades bancarias, es decir que entre ambas investigaciones se encontró coincidencia en los resultados obtenidos. Asimismo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2010, el estrés es la consecuencia emocional y física a un perjuicio originado por un desbalance entre las obligaciones y los recursos personales considerados así por un colaborador para enfrentar las exigencias. Es decir que se podría producir estrés cuando el colaborador presenta acumulación de actividades en el área de trabajo correspondiente y que no las puede realizar ya que dichas obligaciones superan sus capacidades.

Por otro lado en el personal civil y militar de la institución militar, se observa que 92 evaluados presenta bajo compromiso laboral en un 59,4%, es decir que más de la mitad de la muestra podría no sentirse identificado con el ambiente laboral, no se involucraría, no se relacionaría con las costumbres y cultura de la Institución, contrariamente a los resultados obtenidos en su investigación por Minaya en el 2014 quien obtuvo como resultados buen nivel de compromiso laboral en los maestros de la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao. Asimismo para Meyer y Allen (1991) el compromiso laboral constituye el grado de identificación que muestra la persona en su ambiente de trabajo, involucra ejercer en alianza a las costumbres, cultura y valores de la organización, para efectuar el cumplimiento y desempeño de las metas. En conclusión se podría decir que existe diferencia entre la institución militar y la institución educativa, debido a que cada una tiene técnicas diferentes de fomentar en sus colaboradores el involucramiento con sus costumbres, valores y cultura de tal forma que sean cumplidas logrando en bienestar del colaborador y la realización de las metas de la institución.

En proporción a la relación entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso laboral, se aprecia que la dimensión de territorio organizacional y el compromiso laboral presenta una relación positiva débil y significativa, es decir que podría existir adecuados ambientes físicos amoblados de trabajo para realizar sus actividades diarias. Contrariamente a la investigación realizada por Santizo (2014) quien en su investigación a entidades bancarias obtuvo como resultado que los elementos que ocasionan estrés laboral son la presión en el trabajo, competitividad entre compañeros, jornada laboral y viajes de comisión de servicio. Por lo tanto se puede decir que en la institución militar existe adecuados ambientes de trabajo en los cuales los colaboradores realizan sus actividades adecuadamente, sin embargo, en las entidades bancarias los principales estresores son las exigencias laborales, la falta de relaciones interpersonales y los viajes que se realizan por comisión.

Con respecto a la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de compromiso laboral, se encontró como resultado que existe relación positiva débil entre el componente de continuidad y el estrés laboral. Contrariamente a los resultados obtenidos por Santos, Guillen y Montalbán (2012) quienes en su investigación obtuvieron como resultado que el componente afectivo predomina más. Por otro lado Pérez (2014) en su investigación realizada a personal Administrativo de Universidades de Lima tampoco se encuentra coincidencia con esta investigación ya que el compromiso afectivo y normativo son los que predominan. Por lo tanto podrían existir diferencias ya que, en la institución militar tienen una formación rígida, le dedican gran parte de su tiempo a la institución, costo y sacrificio, sin embargo el personal administrativo va ligado más a las normas y valores también porque se sienten satisfechos con lo que realizan. Asimismo para Meyer y Allen (1991) quienes definen al componente de continuidad como la percepción que presenta el individuo en razón al precio de tiempo, sacrificio y definen al componente afectivo como el área emocional, aquellos colaboradores con un alto compromiso afectivo permanecen laborando en la empresa porque lo anhelan, porque ésta compensa sus deseos y perspectivas, disfrutan de la permanencia en su organización.

V. CONCLUSIONES

En relación a los objetivos de la presente investigación se concluye en lo siguiente:

PRIMERA: No existe relación significativa entre las variables de estrés laboral y compromiso laboral, es decir que el estrés laboral no afecte en el compromiso laboral de los colaboradores.

SEGUNDA: Se concluye que 52 de los evaluados presenta estrés (33,5%), mientras que 39 evaluados (25,2%) tiene un intermedio nivel de estrés, y 38 evaluados (24,5%) presenta bajo nivel de estrés y 26 evaluados (16,8%) presenta alto nivel de estrés.

TERCERA: Se concluye que 92 evaluados presenta bajo compromiso laboral (59,4%), asimismo 33 evaluados tiene un nivel de compromiso promedio (21,3%), y 30 evaluados muestra alto nivel de estrés (19,4%).

CUARTA: Se concluye que la dimensión de territorio organizacional y el compromiso laboral presenta relación positiva débil y significativa, sin embargo las dimensiones de estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, clima organizacional y el compromiso laboral presentan una relación positiva muy débil no significativa.

QUINTA: Existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y el estrés laboral, es decir va de acuerdo a la percepción que presenta el colaborador en razón al precio, tiempo y sacrificio dedicado a la institución, pudiendo ocasionar tensión, recargo de actividades, dolor muscular entre otros.

SEXTA: Se concluye que tanto en el personal militar y en el personal civil existe relación positiva muy débil no significativa, es decir que el estrés laboral no afecta en el compromiso laboral de los colaboradores.

SEPTIMA: El personal masculino existe relación positiva de intensidad débil y significativa entre ambas variables, es decir que tanto militares como civiles masculino el estrés laboral puede afectar en su compromiso laboral.

OCTAVA: Por último se concluye que el estrés laboral es la sobrecarga de trabajo que presenta el colaborador debido a la falta de organización en su área de trabajo, escasa comunicación con sus compañeros, inadecuadas instalaciones laborales, no estar de acorde a la tecnología, problemas en otros ámbitos de su vida, esto afecta de manera significativa su bienestar personal y también en el desarrollo de la institución. Asimismo el compromiso laboral es el grado de identificación, el involucramiento con la cultura, costumbres, valores y normas que tienen los colaboradores con la institución donde laboran.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados hallados en el desarrollo de la tesis, surgen apreciaciones y recomendaciones para futuras investigaciones:

Seguir realizando investigaciones a futuro con el tipo de estudio correlacional en relación a las variables de estrés laboral y compromiso laboral, a fin de establecer estrategias donde el estrés laboral no afecte el compromiso laboral.

Capacitación al personal, sobre temas de compromiso laboral para mejorar la involucración en las costumbres, cultura y valores institucionales, y mejorar el desempeño de las metas establecidas según su misión y visión.

Implementación y realización de talleres relacionados al compromiso laboral desde la incorporación del personal nuevo asignado a la institución, con la finalidad de incrementar el involucramiento y cultura organizacional.

Capacitación al personal que labora en el departamento de personal sobre clima laboral y la utilización de estrategias para el incremento de compromiso laboral con la institución.

Establecer actividades lúdicas vivenciales trimestrales con la finalidad de incrementar el bienestar socioemocional, disminuir los niveles de estrés y mejorar la integración del personal militar y civil, con la institución.

REFERENCIAS

- Alcalde, J. (2010). Estrés Laboral. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Junta de Andalucía. Consejería de salud. España.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Ediciones Pirámide, Madrid.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Cannon, W. (1932). *Estrés y las tensiones de la homeostasis*. Amer. J, Med. Ciencia.
- Cooper, C. (1998). *Teorías de Estrés Organizacional*. Oxford University Press.
- Fleishman, E. y Bass, A. (1976). *Estudios de Psicología Industrial y del personal*, Editorial Trillas, México DF, 1976.
- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. Cuenca 2015*. (Tesis inédita de maestría, Universidad de Cuenca). Cuenca, Ecuador.
- Guillen, C. (1996). Estrés laboral: concepto, desarrollo e intervención. En De la Fuente, R. y Vallejo, R. (Ed), *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones* (127-137). España: Editorial Pirámide.
- Gonzales, C. (2003). *Factores estresantes en el origen del estrés*. España: Ediciones Innovación y Cualificación, SL.
- Guzmán, R. y Guzmán, R. (2010). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital militar central*. SINAPSIS, 1(1), 32-7. Recuperado de <http://posgrado.upeu.edu.pe/revista/file/84-89.pdf>
- Herzberg, F. (2003). *Una vez más: ¿cómo motivar a los empleados?*. Harvard Business Review. Recuperado de: <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. (6ta edición).
- Hewitt, A. (2015). *Diario Gestión el diario de la economía y negocios del Perú*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca S.A.
- Manzanera, M. (2016). *Diario Gestión el diario de la economía y negocios del Perú*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Gran Bretaña: Diario de ocupación
- Minaya, M (2014). *El Liderazgo Transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el Compromiso Organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 –2011*. (Tesis inédita de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Olmedo, E. (2015). *El estrés laboral en el tiempo de crisis económica*. (Grado en Relaciones Laborales, Universidad Pompeu Fabra) Barcelona, España.
- Organización Internacional de Trabajo OIT (2010). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_145113.pdf
- OIT/OMS (2004). *Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo - Informe del comité de Medicina del Trabajo*. 9na Reunión, Ginebra.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis inédita para licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Ruiz, J (2013). *El compromiso Organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Universidad de Málaga.
- Selye, H. (1956). *Stress without distress*. United States, New York: Lippencott and Crowell Publishers.
- Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. 3, pp. 1-17.

- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera*. (Tesis inédita de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana).
- Sánchez, I. (2013). *Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas*.
- Santizo, A. (2014). *Estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias del municipio de Tacaná departamento de San Marcos*. (Tesis inédita de licenciatura, universidad Rafael Landívar).
- Santos, F., Guillen, C. y Montalbán, M. (2012). _Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad, vol. 52, núm. (3), pp. 345-359.
- Suarez, A. (2012). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un CONTAC center del Callao. (Tesis inédita de licenciatura, universidad César Vallejo).
- Torres, L. y Díaz, J. (2003). Compromiso Organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. Revista de Formación Gerencial, año 11 N° 1. pp. 80-102.
- Trujillo, C., y García, C. (2014). *Impacto de estrés laboral en una institución financiera FAVI*. (Tesis de licenciatura de Ingeniería Industrial) Universidad Tecnología de Pereira, Chile.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Versión original

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Ivancevich y Matteson 1989

Es importante completes los siguientes datos:

PUESTO:	TIEMPO EN LA EMPRESA:
---------	-----------------------

A continuación deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							

8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?								
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

ANEXO N° 2

Versión modificada

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Ivancevich y Matteson 1989

Modificado por: Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

Condición (Militar o Civil)	Tiempo en la Organización	Edad
-----------------------------	---------------------------	------

A continuación deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés								
10	La forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa								
11	El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés								
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								

ANEXO N° 3

Versión original

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MEYER Y ALLEN 1991

No se contemplan respuestas correctas o incorrectas

AFIRMACIONES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.	1	2	3	4	5
2. Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5
3. Si decidiera renunciar a mi organización en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	1	2	3	4	5
4. Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
5. Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	1	2	3	4	5
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5
8. Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5
13. Le debo muchísimo a mi organización	1	2	3	4	5
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5

17. Sería muy difícil para mi en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 4

Versión modificada

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MEYER Y ALLEN 1991

Modificado por: Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

No se contemplan respuestas correctas o incorrectas

AFIRMACIONES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra institución.	1	2	3	4	5
2. Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	1	2	3	4	5
3. Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	1	2	3	4	5
4. Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
5. Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra institución.	1	2	3	4	5
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	1	2	3	4	5
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	1	2	3	4	5
8. Esta institución merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
9. Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	1	2	3	4	5
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5
11. Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5
12. Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5
13. Le debo muchísimo a mi institución.	1	2	3	4	5
14. No me siento como “parte de la familia” en mi institución.	1	2	3	4	5
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	1	2	3	4	5
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5

17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 5

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por la psicóloga Yuleisy Jissel Contreras Alarcón como parte de la elaboración de la tesis de licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es "Establecer la correlación entre Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017".

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Usted puede suspender su participación en cualquier momento.

Además, si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en todo momento llamando al teléfono indicado. Si bien no se entregarán resultados individuales, debido a que estos no se tendrán por el carácter anónimo del estudio, si usted tiene deseos de conocer los resultados generales de la investigación, puede contactar a su autora al siguiente correo electrónico: yuleisyjissel.09@gmail.com (Tlf. 972797052)

Desde ya le agradecemos su participación

SÍ ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757....

Nombre del Psicólogo
encargado



Firma

17-04-17

Fecha

ANEXO N° 6

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Elaborado por: Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

Por favor, lea cada pregunta cuidadosamente y responda cada una de ellas marcando con un aspa (X) las alternativas que crea conveniente o rellenando los espacios en blanco.

Fecha de nacimiento: ____/____/____ ¿Qué edad tiene Ud?: _____ años

Sexo: Masculino () Femenino ()

¿Cuáles son sus medidas antropométricas?: Peso () . Talla ()

¿Cuál es su estado civil?

Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado () Separado () Viudo ()

¿Cuál es su condición?: Militar () Civil ()

¿De qué lugar procede Ud.?: Distrito Departamento

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución? Años y meses

¿Cuántos días a la semana trabaja?:

¿Cuántas horas labora por semana?: _____ horas semanales

¿Qué cargo ocupa dentro de la organización?:

¿Situación laboral actual que tiene con la institución?:

Ad – honorem () Contratado () Nombrado ()

ANEXO N° 7 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017

AUTORA: Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			MEDICIÓN DE LA VARIABLE DE ESTRÉS LABORAL
Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017?	Objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. Objetivos específicos: ✓ Describir el estrés laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Describir el compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según condición. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral entre el estrés laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según género.	DIMENSIONES	ÍTEMS	RANGOS	26-36 Bajo nivel de estrés 37-52 Intermedio nivel de estrés 53-97 Estrés 98-144 Alto nivel de estrés
		Clima organizacional	1, 10, 11,20	4-5 Bajo nivel de estrés 6-8 Intermedio nivel de estrés 9-15 Estrés 16-25 Alto nivel de estrés	
		Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-5 Bajo nivel de estrés 6-8 Intermedio nivel de estrés 9-16 Estrés 17- (+) Alto nivel de estrés	
		Territorio organizacional	3, 15, 22	3-4 Bajo nivel de estrés 5-6 Intermedio nivel de estrés 7-10 Estrés 11-18 Alto nivel de estrés	
		Tecnología	4, 14, 25	3-4 Bajo nivel de estrés 5-7 Intermedio nivel de estrés 8-13 Estrés 14-19 Alto nivel de estrés	
		Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-6 Bajo nivel de estrés 7-8 Intermedio nivel de estrés 9-17 Estrés 18-24 Alto nivel de estrés	
		Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-6 Bajo nivel de estrés 7-9 Intermedio nivel de estrés 10-16 Estrés 17-27 Alto nivel de estrés	
		Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-4 Bajo nivel de estrés 5-6 Intermedio nivel de estrés 7-11 Estrés 12-20 Alto nivel de estrés	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017

AUTORA: Yuleisy Jissel Contreras Alarcón

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			MEDICIÓN DE LA VARIABLE DECOMPROMISO LABORAL
Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017	Objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. Objetivos específicos: ✓ Describir el estrés laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Describir el compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso laboral encontrados en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según condición. ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral y compromiso laboral entre el estrés laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao, 2017 según género.	DIMENSIONES	ITEMS	RANGOS	35-57 Bajo 58-63 Promedio 64-76 Alto
		Componente Afectivo	4, 6, 17, 11, 14. 16	11-18 Bajo 19-21 Promedio 22-25 Alto	
		Componente de Continuidad	1, 2, 9, 10, 12, 18	13-18 Bajo 19-20 Promedio 21-27 Alto	
		Componente Normativo	3, 5, 8, 13, 15, 17	9-19 Bajo 20-22 Promedio 23-28 Alto	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>La presente investigación tiene diseño correlacional, no experimental de tipo transversal por lo que no se hará manipulación de las variables, en esta exploración se observarán los fenómenos en su ambiente normal y en el tiempo determinado para luego poder analizarlos.</p>	<p>POBLACION</p> <p>La investigación se realizó en 200 trabajadores entre militares y civiles que se encontraron laborando en la Institución Militar del Callao en el año 2017.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para la investigación se tomó una muestra de 132 trabajadores, militares y civiles pertenecientes a la institución</p>	<p>Para la medición del Estrés Laboral se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.</p> <p>Para la medición del Compromiso Laboral se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen</p>	<p>Estadísticos descriptivos: media aritmética mediana, frecuencias y porcentajes.</p> <p>Estadísticos de dispersión: Desviación estándar.</p> <p>Prueba de normalidad: Prueba K/S, para evaluar el tipo de distribución de la muestra</p> <p>r de Spearman: Para hallar la correlación entre las dos variables, dependiendo del tipo de distribución de la muestra.</p>

ANEXO N° 8

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS que forma parte de la investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral en personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
Formación académica: UNIV. INCA GARCILASO DE LA VEGA
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVA - ORGANIZACIONAL - MILITAR
Tiempo: 26 años.
Cargo actual: JEFE OFICINA FACTORES HUMANOS
Institución: F. A. P.

 C.B.P. 6587
FIRMA

JEFE SECC. FF.HH. GRUP3
JAIME GUZMÁN RODRIGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Estrés Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Clima Organizacional: Se refiere al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés?	✓		
10	¿El que la forma en que trabaja la institución no sea <u>clara</u> me estresa?		✓	OBJETIVOS.
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	✓		
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	✓		

AREA 2: Estructura Organizacional: Comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	✓		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	✓		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?	✓		
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	✓		

AREA 3: Territorio Organizacional: Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	✓		
15	¿El no tener un espacio privado en mi institución me estresa?	✓		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	✓		

AREA 4: Tecnología: La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?		✓	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?	✓		

AREA 5: Influencia del líder: Puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	✓		
06	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	✓		
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	✓		
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	✓		

AREA 6: Falta de cohesión: Para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	✓		
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?	✓		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	✓		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		

AREA 7: Respaldo del grupo: El medio ambiente organizacional influye directamente en la percepción de estrés, particularmente las dimensiones de clima organizacional, soporte del grupo, estilo de supervisión y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura organizacional.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Compromiso Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Componente Afectivo: Alude al lazo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	✓		
09	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	✓		
12	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.	✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		

AREA 2: Componente de Continuidad: Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra empresa.	✓		
03	Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	✓		
04	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		
05	Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	✓		

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo desearía	✓		

AREA 3: Componente Normativo: se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	✓		
17	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	✓		
08	Esta institución merece mi lealtad.	✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	✓		
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	✓		
13	Le debo muchísimo a mi institución	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS que forma parte de la investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral en personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: FERNANDO ROSARIO Quiroz

Formación académica: PSICOLOGO

Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVA

Tiempo: 16 AÑOS

Cargo actual: COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN

Institución: UCV.




FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Estrés Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Clima Organizacional: Se refiere al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés?	✓		
10	¿El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa?	✓		
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	✓		
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	✓		

AREA 2: Estructura Organizacional: Comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	✓		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	✓		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?	✓		
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	✓		

AREA 3: Territorio Organizacional: Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	✓		
15	¿El no tener un espacio privado en mi institución me estresa?	✓		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?		✓	Puede trabajar en equipo.

AREA 4: Tecnología: La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	✓		(pc's, etc).
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?	✓		

AREA 5: Influencia del líder: Puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	✓		No me respaldan.
06	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	✓		comben.
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	✓		
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	✓		

AREA 6: Falta de cohesión: Para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	✓		
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?		✓	Revisar.
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	✓		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		

AREA 7: Respaldo del grupo: El medio ambiente organizacional influye directamente en la percepción de estrés, particularmente las dimensiones de clima organizacional, soporte del grupo, estilo de supervisión y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura organizacional.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?		✓	Combinar.

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Compromiso Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Componente Afectivo: Alude al lazo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	✓		
09	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	✓		
12	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.	✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		

AREA 2: Componente de Continuidad: Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra empresa.	✓		
03	Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	✓		
04	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		
05	Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.		✓	

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo desearía	<input checked="" type="checkbox"/>		

AREA 3: Componente Normativo: se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>		
08	Esta institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Le debo muchísimo a mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS que forma parte de la investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral en personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Luis P. Guzmán Rojas
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: 12 años - Clínica - Ecuador
Tiempo: 12 años
Cargo actual: DTL
Institución: UCV



FIRMA

C.R.P. 24829

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Estrés Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Clima Organizacional: Se refiere al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés?	✓		
10	¿El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa?	✓		medición no es exacta.
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	✓		
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	✓		

AREA 2: Estructura Organizacional: Comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	✓		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	✓		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?	✓		
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	✓		

AREA 3: Territorio Organizacional: Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	✓		
15	¿El no tener un espacio privado en mi institución me estresa?	✓		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	✓		

AREA 4: Tecnología: La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	✓		
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?	✓		

AREA 5: Influencia del líder: Puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	✓		
06	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	✓		
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	✓		
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	✓		

AREA 6: Falta de cohesión: Para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	✓		
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?	✓		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	✓		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		

AREA 7: Respaldo del grupo: El medio ambiente organizacional influye directamente en la percepción de estrés, particularmente las dimensiones de clima organizacional, soporte del grupo, estilo de supervisión y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura organizacional.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Compromiso Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Componente Afectivo: Alude al lazo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	/		
09	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	/		
12	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	/		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.	/		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/		

AREA 2: Componente de Continuidad: Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra empresa.	/		institución o empresa
03	Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	/		
04	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		
05	Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	/		institución o empresa

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	/		
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo desearía	/		

AREA 3: Componente Normativo: se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	/		
17	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	/		
08	Esta institución merece mi lealtad.	/		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	/		
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	/		
13	Le debo muchísimo a mi institución	/		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS que forma parte de la investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral en personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA
Formación académica: UNIVERSITARIA
Áreas de experiencia profesional: 25 años
Tiempo: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL
Cargo actual: PSICOLOGO FAP
Institución: FAP


FIRMA

Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707431 - CPs.P. 0757

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Estrés Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Clima Organizacional: Se refiere al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés?	✓		
10	¿El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa?	✓		
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	✓		
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	✓		

AREA 2: Estructura Organizacional: Comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	✓		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	✓		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?	✓		
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	✓		

AREA 3: Territorio Organizacional: Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	✓		
15	¿El no tener un espacio privado en mi institución me estresa?	✓		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	✓		

AREA 4: Tecnología: La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	✓		
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?	✓		

AREA 5: Influencia del líder: Puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	✓		
06	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	✓		
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	✓		
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	✓		

AREA 6: Falta de cohesión: Para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	✓		
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?	✓		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	✓		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		

AREA 7: Respaldo del grupo: El medio ambiente organizacional influye directamente en la percepción de estrés, particularmente las dimensiones de clima organizacional, soporte del grupo, estilo de supervisión y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura organizacional.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Compromiso Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Componente Afectivo: Alude al lazo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	✓		
09	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	✓		
12	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.	✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		

AREA 2: Componente de Continuidad: Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra empresa.	✓		
03	Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	✓		
04	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		
05	Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	✓		

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo desearía	✓		

AREA 3: Componente Normativo: se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	✓		
17	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	✓		
08	Esta institución merece mi lealtad.	✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	✓		
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	✓		
13	Le debo muchísimo a mi institución	✓		

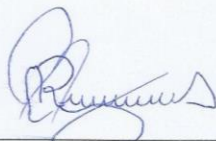
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS que forma parte de la investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral en personal militar y civil de una institución militar del Callao.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: FLOR ALARCON DELGADO
Formación académica: PSICOLOGA
Áreas de experiencia profesional: EDUCATIVO - CLÍNICO
Tiempo: 5 AÑOS
Cargo actual: PSICOLOGA
Institución: HOSPITAL VIRGEN DE LA CANDELARIO



FIRMA

C.P.P 24417

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Estrés Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Clima Organizacional: Se refiere al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés?	✓		
10	¿El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa?	✓		
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	✓		
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	✓		

AREA 2: Estructura Organizacional: Comprende la carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	✓		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	✓		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?	✓		
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	✓		

AREA 3: Territorio Organizacional: Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	✓		
15	¿El no tener un espacio privado en mi institución me estresa?	✓		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	✓		

AREA 4: Tecnología: La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	✓		
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?	✓		

AREA 5: Influencia del líder: Puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	✓		
06	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	✓		
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	✓		
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	✓		

AREA 6: Falta de cohesión: Para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	✓		
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?	✓		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	✓		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		

AREA 7: Respaldo del grupo: El medio ambiente organizacional influye directamente en la percepción de estrés, particularmente las dimensiones de clima organizacional, soporte del grupo, estilo de supervisión y calidad de relaciones con los superiores, así como la estructura organizacional.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Medir el Compromiso Laboral en el personal de una institución militar.

AREA 1: Componente Afectivo: Alude al lazo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	✓		
09	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	✓		
12	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.	✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		

AREA 2: Componente de Continuidad: Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en mi institución, consideraría trabajar en otra empresa.	✓		
03	Si decidiera renunciar a mi institución en este momento muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	✓		
04	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		
05	Si renunciara a mi institución, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.	✓		

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo desearía	✓		

AREA 3: Componente Normativo: se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	✓		
17	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	✓		
08	Esta institución merece mi lealtad.	✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	✓		
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	✓		
13	Le debo muchísimo a mi institución	✓		